

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



REGULACIÓN FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

TRABAJO TERMINAL QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE
ESPECIALIDAD EN FISCAL

PRESENTA:
SOFÍA MONTOYA PÉREZ

DIRECTOR
DRA. MARINA DEL PILAR OLMEDA GARCÍA

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES Y FUNDAMENTO LEGAL	7
1.1 Antecedentes y concepto de previsión social	
1.2 Jurisprudencia	
1.3 Fundamento legal	
1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
1.3.2 Ley Federal del Trabajo	
1.3.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta	
CAPÍTULO II. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	15
2.1 Deducibilidad de gastos de previsión social.	
2.1.1 Concepto de acuerdo a la LISR	
2.1.2 Requisitos para su deducción	
2.1.2.1 Generalidad	
2.1.2.2 Planes de previsión social	
2.1.2.3 Fondo de ahorro	
2.1.3 Límites para la deducción de la previsión social	
2.2. Exención de los ingresos por previsión social	
2.2.1 Ingresos exentos de acuerdo a la LISR	
2.2.2 Casos prácticos de previsión social	
CAPÍTULO III. LEY DEL SEGURO SOCIAL Y NORMATIVIDAD ESTATAL	31
3.1 Ley del Seguro Social	
3.1.1 Casos especiales	
3.2 Ley de Hacienda del Estado de Baja California	
3.2.1 Generalidades	
3.2.2 Bases de los Impuestos	
ANEXO: Modelo de Plan de Previsión Social	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
FUENTES DE CONSULTA	51

INTRODUCCIÓN

En épocas de crisis como la actual, los incrementos de sueldos al personal dejan de ser representativos, por muy altos que estos sean, ya que se convierten en aumentos que escasamente nivelan el alza de precios generada por la inflación, lo que aunado al efecto que produce la carga tributaria, minimiza el efecto del aumento. Ante esta situación, se hace necesario tratar de diseñar formulas de remuneración al personal, que sin apartarse del marco legal, permiten reducir el impacto fiscal.

Resulta de suma importancia, y no sólo en materia fiscal el otorgamiento de remuneraciones al personal, pues estas remuneraciones comprenden tanto el sueldo, como otros beneficios que coadyuvan a mantener o mejorar el nivel de vida del trabajador; sin embargo, dependiendo del tipo y la forma en que se otorguen, pueden producir un efecto fiscal positivo o negativo para el patrón y para el trabajador.

En estas condiciones y atendiendo al marco legal de las disposiciones que regulan al patrón y al trabajador, los beneficios que se conceden deben tener como objetivos primordiales:

- Que las prestaciones califiquen como gastos normales de la empresa y que sea deducibles para efectos del impuesto sobre la renta.
- Que las prestaciones no sean acumulables para el personal, para efectos del propio impuesto.
- En el caso del sector privado, podemos indicar que la previsión social se ha convertido en el único elemento básico, para remunerar a los trabajadores y a los ejecutivos en forma justa; ya que al no estar gravado por el Impuesto sobre la Renta con sus tarifas progresivas, se ha podido aumentar hasta cierto punto el valor adquisitivo del personal, a pesar de la inflación que ha sufrido nuestro país.
- Por las mismas razones, los planes de previsión también se han convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas; aun cuando su costo es en ocasiones es significativo, ya que este tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

No obstante, estas opiniones no desvirtúan en ningún momento el espíritu de la previsión social, que es el de proteger al trabajador y elevar su estilo de vida en cuanto a lo social, cultural y económico; beneficios que van mas allá del concepto de sueldo, que únicamente compensan el esfuerzo del empleado al desempeñar sus labores.

Consideramos que definitivamente uno de los aspectos más importantes que deben vigilar las empresas es el de seguridad social, específicamente lo referente a la previsión social. Sabemos que hoy en día hablar de este tema resulta bastante complicado, dado que existen disposiciones aplicables, como: leyes federales, estatales, reglamentos, acuerdos y criterios administrativos, entre otros.

Por otra parte, las cuotas de seguridad social representan un costo bastante considerable dentro del presupuesto de toda empresa; y sabemos que la previsión social juega un papel importante al momento de determinar el salario base de cotización sobre el cual se calculan las mencionadas cuotas.

Se trato en este trabajo en forma analítica, las consecuencias y efectos que tienen las prestaciones de previsión social, en las diferentes contribuciones que sobre nóminas conocemos (ISR a cargo de los empleados, cuotas obrero- patronales e impuesto sobre remuneraciones); todo esto con la finalidad de tener una mayor certeza sobre el régimen fiscal de la previsión social.

Para cumplir los objetivos de esta investigación, se efectuó un análisis teórico-práctico de las prestaciones a favor de los trabajadores, canalizadas bajo el concepto de previsión social. Se analizó el marco fiscal de la empresa, en cuanto a su deducción; y del trabajador en lo relativo a exención de ingresos, para efectos del ISR. Se incluye al respecto, una compilación de los ordenamientos fiscales aplicables.

El interés, es que las partes involucradas en la negociación y toma de decisiones sobre los salarios y prestaciones que un patrón otorga a sus trabajadores, tengan una visión de conjunto, que les permita la administración óptima de un Plan de Prestaciones de Previsión Social.

La Previsión Social es una parte del derecho del trabajo, dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que sobre el particular dicten las autoridades competentes es decir: La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

Sobre el análisis, en nuestra legislación laboral no existe una definición precisa relativa a la previsión social, me refiero a que no existe un artículo en la Ley Federal del Trabajo que disponga; “La Previsión Social es:.....” No existe tal concepto limitante, sin embargo el propio precepto del artículo 123 constitucional, nos sugiere algunos de los contenidos de la previsión social sin agotarlos; la única disposición en la que se enumeran los gastos de previsión social que para el patrón que otorga de manera general serán un gasto deducible es el artículo 31 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que incluye en su parte final la siguiente frase: “.....y otras de naturaleza análoga.”

Esta situación es la clave de la dinámica evolutiva de las prestaciones de previsión

social, que el patrón otorga a favor de sus trabajadores, de manera general de acuerdo con el grupo o universo de trabajadores elegibles y de conformidad con la naturaleza del trabajo prestado. Pero sin embargo desde nuestro punto de vista no representa salario, sino mas bien las medidas para elevar el nivel económico, social cultural y educativo del trabajador y sus beneficios, en pocas palabras el “Bienestar para la familia del trabajador”.

Así el concepto dinámico, evolutivo, cambiante de las prestaciones de previsión social, nos sugiere que estas prestaciones no son salario; por que de acuerdo con la definición que sobre el salario contiene el artículo 84 de la Ley Federal del trabajo, éste es: la contraprestación que el trabajador recibe por sus servicios. Y en nuestra particular reflexión, una beca educacional para los estudios de bachillerato de los hijos de los trabajadores, no es salario para el trabajador; es una prestación a favor de los beneficiarios del trabajador.

Analicemos ahora el Plan de Previsión Social, cuyo contenido se ha incluido como prestación otorgada por el patrón a favor de los hijos de sus trabajadores, cuyos hijos se encuentran estudiando el nivel de bachillerato. Se puede precisar que el grupo elegible lo forman aquellos trabajadores cuyos hijos se encuentran estudiando en el nivel de secundaria y preparatoria, vocacional o bachillerato técnico equivalente, ningún otro beneficiario es elegible. Lo anterior significa que para la cobertura de las colegiaturas, útiles, uniformes y demás de los trabajadores; el patrón dará una parte y el trabajador participará con una parte del concepto de gasto y si sólo existe un grupo elegible; no invalida al plan de falta de beneficiarios al 100% de los trabajadores de la empresa. Y la prestación la reciben los hijos del trabajador como lo establece el artículo 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y no el trabajador mismo, y tampoco se requiera de un servicio especial o adicional de parte del trabajador para que reciba la prestación su hijo beneficiario; por lo que manifestamos la prestación no es salario, no cumple con las características que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo define para el salario.

Por su parte el artículo 41 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, dispone que: es posible otorgar diferentes beneficios a favor de trabajadores expuesto a un riesgo de trabajo sensiblemente mayor; por ejemplo chóferes de una flotilla de vehículos de reparto. Es posible otorgarles sólo a este grupo un seguro, que cubra accidentes en automóvil, gastos médicos y daños a terceros. Consideramos que es una prestación de Previsión social aplicable a un grupo expuesto a un riesgo de trabajo, especialmente definido; y no se invalida por la falta de participación del 100% de los trabajadores, además de que este servicio de aseguramiento no es salario.

De los ejemplos anteriores se desprende la importancia de establecer claramente la diferencia entre salario y prestaciones de previsión social; ya que estas últimas además no serán base para la cotización en el Seguro Social e Infonavit. Por lo que se refiere al Impuesto Sobre la Renta del Trabajador, podrán ser exentas, de acuerdo a lo que dispone el artículo 109 de la Ley; o bien ser un ingreso en servicios no objeto a dicho gravamen de acuerdo los artículos 106 y 110 último párrafo de la misma Ley del Impuesto sobre la Renta.

La primera parte de este trabajo consistió en analizar el alcance y características del concepto de salario. Y posteriormente se trataron las partidas de Previsión Social en sus aspectos fiscales.

En este tema, en diversas ocasiones se hace referencia al Reglamento de la Ley del ISR, pues como se sabe, conforme a al artículo cuarto transitorio de la ley de ISR continuará aplicándose, en lo que no se oponga a la ley del ISR en vigor, hasta que no se expida un nuevo reglamento.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES Y FUNDAMENTO LEGAL

1.1 ANTECEDENTES Y CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL

Consideramos necesaria, aunque en forma somera, exponer el origen de la previsión social en México, porque nos indicará con mayor claridad el porqué de su reiterada regulación protectora y promotora en la legislación de nuestro país.

La previsión social como fenómeno jurídico, aparece originalmente en Europa con motivo de la revolución industrial, como medida tendiente a otorgar la seguridad; emanada de la necesidad de proteger a los trabajadores de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En México se configura poco a poco la previsión social, en la etapa constitucional que surge de la revolución de 1910. Hasta antes de este siglo era nula la existencia para la clase trabajadora; es hasta 1910 cuando se abre la posibilidad para México de un desarrollo de tipo industrial.

Fue entonces cuando en nuestro país la Previsión Social se origina en un plano constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, como una garantía social. En este ordenamiento, se establece que a todo trabajador se le debe proteger en su integridad física y espiritual; y que se deberá asegurar que por la labor desempeñada en beneficio de un patrón, recibirá un pago justo, equitativo y suficiente, para que tenga una vida decorosa. Por lo que se fija un Salario Mínimo y una norma protectora para el pago de prestaciones de índole social.

A partir del año 2003 se incorpora por primera vez la definición de Previsión Social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 8, Cuarto párrafo. Para este efecto la Ley, considera Previsión Social, “las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presente o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de familia.” es estimada por las autoridades fiscales como la más correcta, sin embargo, deja dudas y vacíos para diferenciar lo que es y lo que no es Previsión Social, por lo cual a continuación se presentan algunos aspectos mas amplios respecto al concepto.

Comencemos por definir la palabra previsión; según el Diccionario de la Real Academia Española: *“acción y efecto de prever, así como acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles, término conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles, que a su vez significa lo que puede ser previsto”*.

Por otra parte, el término social, según el citado diccionario, tiene entre otras acepciones: todo aquello perteneciente o relativo a la sociedad. Por lo tanto Previsión Social desde su significado gramatical, quiere decir que es **la acción de disponer de lo necesario para atender las necesidades previsibles relativas a la sociedad.**

La conceptualización del término de referencia, no resulta fácil, derivado principalmente, a la inexistencia de disposición legal que la defina, sin embargo la doctrina como los tribunales, en cierta medida, han resuelto esta laguna Jurídica al emitir criterios y resoluciones al respecto. La doctrina como fuente formal del derecho fiscal debe de entenderse para nuestro estudio como un conjunto de conceptos, definiciones, críticas y opiniones vertidas por especialista en la materia, acerca de los diversos temas que la componen, a través de libros, artículos, ensayos, editoriales, conferencias, cursos de actualización y demás medios de difusión permanente del pensamiento.

En ese mismo orden de ideas tenemos una de las definiciones mas concretas y acertada acerca de previsión social es la vertida por Becerril Aréchiga Alfonso en su obra, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social que pasamos a exponer: Previsión social es una serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel de económico, social físico, cultural e integral, que son proporcionados por los patrones con tales fines, y que no constituyen una remuneración de los servicios, pues no se otorgan en función a estos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador.(Becerril Aréchiga Alfonso, cit. Pos., Gutiérrez Higuera Jesús, exposición de Previsión social, p.8)

Mario de la Cueva, al respecto nos dice: La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo, y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando el tiempo o el infortunio lo incapacitan para el trabajo. (De la Cueva Mario, cit pos., Ledesma Villar Luis Carlos, Previsión Social, p.12.).

1.2 JURISPRUDENCIA

Los tribunales han resultado lo siguiente sobre esta materia:

“RENTA, IMPUESTO SOBRE LA. GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL CONCEPTO. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, y 26 fracción VII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal, por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económica, social, cultural e integral.”

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo III, enero de 1996, página 203.

VALES DE DESPENSA, DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN, CONFORME AL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de, trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida. Ahora bien, del examen de las razones que llevaron al legislador a reformar el artículo 26, fracción VII, de la ley del Impuesto sobre la Renta vigente hasta mil novecientos ochenta, en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que conforme a lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró a ésta en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y necesidades futuras, sino en su perfil de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Por tanto, como los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizaría parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichos vales tiene una naturaleza análoga a aquéllas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirse el carácter de ingreso gravable, puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social también son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que, con base en la aludida disposición legal, pueden también ser deducibles del impuesto sobre la renta hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 109 del citado ordenamiento tributario, el cual tiende a salvaguarda el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, septiembre de 1997, Pág. 371

VALES DE DESPENSA.- DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- Los vales de despensa que otorgan las empresas a sus trabajadores para cubrir sus necesidades primarias, deben ser considerados como gastos de previsión social, toda vez que su objeto es elevar el nivel de vida económico, social y cultural de las personas que les prestan sus servicios, tomando en cuenta que el otorgamiento de éstos, se da de una forma general y obligatoria a determinado sector, en consecuencia, el patrón no debe considerarlos como integrantes de la base gravable de esta carga tributaria.

Revista de Tribunal Fiscal de la Federación 112, abril de 1997, Pagina 23

VALES DE DESPENSA.- SU EROGACION ES UN GASTO DEDUCIBLE.- De conformidad con el artículo 31 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en 1992, tales gastos resultan deducibles por ser de naturaleza análoga los conceptos que en forma enunciativa enumera dicho precepto, es decir a las prestaciones que destinen a: jubilaciones, fallecimiento, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas; ya que el propio precepto así lo establece, por tanto, si las prestaciones enunciadas son diferentes entre sí pero tienen en común el elevar el nivel económico, social y cultural del trabajador, es evidente que los vales de despensa tienen ese fin, de ahí que se consideren enunciados; además de reunirse el requisito de haberse otorgado a los trabajadores en forma general.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación 118, octubre de 1997, Pagina 86

“ARTÍCULO 109 FRACCIÓN VI DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LA EXPRESIÓN “OTRAS” PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE NATURALEZA ANÁLOGA AHÍ CONSIGNADA, ES ENUNCIATIVA Y NO LIMITATIVA. Las despendas alimenticias concedidas en forma general a los trabajadores de acuerdo con las leyes o por contrato, sí quedan comprendidas en lo dispuesto por la fracción VI, al constituir una prestación de previsión social análoga a las expresamente consignadas en dicha fracción, ya que todas ellas tienen en común elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares en los aspectos económicos, social y cultural y en general, en forma integral, pues interpretar de otra manera dicha disposición legal, nos llevaría al extremo de considerar excluidos los ingresos que comprenden el aspecto más relevante que se trata de cubrir en cualquier sistema de previsión social, referido a satisfacer en los individuos su necesidad de subsistencia más elemental, como lo es el de la alimentación.

Además debe tenerse en cuenta que el ingreso por este concepto y el referido al vestido, son los únicos no contemplados expresamente dentro de los demás ingresos de previsión social contenido en el artículo 109; por tal razón consideramos que la expresión “otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, utilizada por el legislador, es enunciativa y no limitativa. Para abarcar a todos aquellos ingresos de previsión social no incluidos ya en el propio artículo 109, ya que además de los expresamente señalados en su fracción VI, se incluye en las fracciones II, III, IV, V y VIII los relativos a: indemnizaciones por riesgos y enfermedades; jubilaciones, pensiones y haberes de retiro; gastos médicos, hospitalarios y de funeral; prestaciones de seguridad social otorgadas por instituciones públicas; vivienda y cajas de ahorro y préstamos.”

Juicio No. 78/87. Sentencia de 27 de abril de 1988, por unanimidad de votos., Magistrado instructor Francisco Cárdenas Elizondo. Secretario: Licenciado Pedro Castañeda Orrante.

Revista del Tribunal Fiscal de Federación No. 5, tercera época, año 1, mayo de 1988, Página 46 (tesis aislada).

1.3 FUNDAMENTO LEGAL

1.3.1 Base Constitucional

El sustento constitucional del derecho al trabajo en México se encuentra en el artículo 123 de nuestra Carta Magna. Este precepto que se encuentra estructurado en el Título Sexto de nuestra ley fundamental que se ubica precisamente con el nombre “Del trabajo **de la Previsión Social**”.

Este artículo 123 de nuestra constitución se clasifica en dos apartados: el A. De las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros y de manera general todo contrato de trabajo; y un apartado B. Que rige el trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Efectivamente, por consiguiente este artículo 123 constitucional al sustentar las bases del derecho del trabajo en México, delimita las bases también de la previsión social. Particularmente, por lo que respecta en el apartado A. En las siguientes fracciones:

Fracción XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresa hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorga a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebida embriagantes y de casas de juego de azar.

Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

Fracción XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

1.3.2 LEY FEDERAL DE TRABAJO

Después de las bases constitucionales en la materia laboral en México se encuentra reglamentada en la Ley Federal de Trabajo, por lo que respecta al apartado A. Encontramos que esta ley esta estructurada en 938 artículos, la cual establece los derechos de los trabajadores y por consiguiente obligaciones de los patrones en materia de previsión social. Particularmente en materia de salud, vivienda, educación, seguridad e higiene, y riesgos de trabajo entre otras.

1.3.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Por lo que respecta en materia fiscal en el capítulo siguiente se realiza el análisis de su reglamentación; por ello en el presente apartado solo enunciaremos los artículos que lo establecen:

Artículo 8°. Párrafo cuarto. Artículo 31 fracción XII. Artículo 43 del Reglamento. Artículo 109 fracción VI, cuyo análisis se realiza en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO II

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1 DEDUCIBILIDAD DE GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

2.1.1 CONCEPTO DE ACUERDO A LA LEY DE ISR

Un primer aspecto que se debe observar en la Previsión social, es que únicamente las personas físicas pueden tener el carácter de trabajador; motivo por el cual las prestaciones de previsión social se otorgan a éstos en virtud de una relación de trabajo; sin que a una persona moral no se le puede otorgar este tipo de prestaciones, ya sea por los contratos civiles, administrativo, o mercantiles que celebren.

Son las personas morales las que deben proporcionar a sus empleados prestaciones de índole social, las cuales gozarán de diversos beneficios fiscales, acorde a la reglamentación que para su otorgamiento consagra la propia ley.

A este respecto, es importante exponer que no obstante que cualquier tipo de ingreso que perciban las personas morales está sujeto al pago del tributo, que se analiza en el Capítulo II del Título II de la Ley del impuesto sobre la Renta; se otorga en favor de las personas morales la posibilidad de deducir diversas erogaciones de sus ingresos acumulables concretamente en la fracción III del artículo 29 de la Ley al establecer que las personas morales pueden deducir de sus ingresos “*los gastos...*”. Ahora bien, de acuerdo al diccionario para Contadores ilustrado la palabra gasto, significa: “Cualquier erogación cuyos beneficios no se extiendan más allá del período presente”.(Kohler Eric L;2002:269) No obstante esto, para que el gasto que efectuó una empresa pueda deducirse, no basta que el mismo efectivamente se hubiera realizado, sino además que se cumplan con otros requisitos.

En este sentido, la previsión social representa un gasto para la persona que la otorga; así, para poder efectuar su deducción se deben cumplir los requisitos generales que le sean aplicables y que establece los artículos 8º. Y 31 fracción XII de la Ley de la materia; Los cuales estatuyen, que todos los gastos que se efectúen por concepto de *previsión social*, serán deducibles, siempre y cuando se proporcionen de manera general en beneficio de los empleados.

En efecto, en el artículo 8º. De la Ley del Impuesto sobre la Renta, se precisa lo que en la doctrina y en diversas tesis emitidas por parte de nuestros tribunales se ha considerado como Previsión social, al estatuir que:

“Artículo 8º. Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o culturales, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”.

Nótese de lo anterior, que la definición se basa, medularmente, en los siguientes aspectos:

⇒ Satisfacción de una contingencias;

⇒ Satisfacción de una necesidad presente o futura; y

⇒ Superación física, social, económica o cultural que eleven la calidad de vida del trabajador y la de su familia.

De lo que se concluye que cualquier prestación se entregue al trabajador que reúna estos requisitos, será considerada como Previsión Social.

Por su parte el Artículo 31 fracción XII nos detalla, que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a: jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o su hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Estas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de esta Ley”.

2.1.2 REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN

2.1.2.1 GENERALIDAD

El primer requisito que deben satisfacer los gastos de previsión social es el referente a la generalidad. En este caso, el artículo 42 del Reglamento de la Ley del ISR dispone lo siguiente:

Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Que se otorguen en forma general a beneficio de todos los trabajadores.
- Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases.

Cuando una persona moral tenga dos o mas sindicatos, se considera que la previsión social se otorga de manera general siempre de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, aun cuando estas sen distinta en relación.

2.1.2.2 PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL

El requisito básico que debe cumplir los gastos de previsión social, para que puedan efectuarse su deducción, es que estos se incluyen en un plan que cumpla con las disposiciones reglamentarias: al efecto, el artículo 31 fracción XII de la Ley del ISR disponen lo siguiente:

- Cuando el plan tenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos 75% de los elegibles.
- Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan se comunicaran al personal dentro del mes siguiente a dichos inicio.

Adicionalmente, el artículo 43 del reglamento de la Ley del ISR mismo ordenamiento establece otros requisitos que deberán incluir los planes, en relación con los gastos de previsión social, a saber:

1. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
2. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente de trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Por lo tanto, los elementos que contendrá un plan de previsión social serán los siguientes:

- Constar por escrito, pues además de ser un requisito formal representa una evidencia documental, de que las prestaciones se están otorgando de manera general en beneficio de los trabajadores.
- Indicar la fecha en que se inicia el plan, ya que guarda relación con el requisito de hacerlo del conocimiento de los trabajadores, dentro del mes siguiente a su inicio.
- Indicar el número de participantes, ya que cuando el plan integre aportaciones, deberán participar al menos 75% de los elegibles.
- Indicar a los beneficiarios de los planes, dado que no necesariamente el trabajador tendrá que ser el beneficiario, se puede designar a las siguientes personas: el esposo o el concubino, la esposa o la concubina, los ascendientes o descendientes, el hijo o el

padre adoptivo, así como los menores, no obstante que no sean descendientes ni hijos adoptivos del trabajador, siempre que en todos los casos dependerán económicamente de este. Sólo en las prestaciones por fallecimiento no operará esta condicionalmente; sin embargo, en el caso de planes de seguros de vida, el trabajador será el único beneficiario de esta prestación, de conformidad con el artículo 41 del Reglamento de la Ley del ISR.

Es así, por lo que a través de este Plan la empresa puede otorgar a sus empleados las siguientes Actividades:

- 1. Actividades recreativas**
- 2. Ayuda para matrimonio**
- 3. Ayuda para nacimiento de hijos**
- 4. Fallecimiento de familiares**
- 5. Gastos culturales**
- 6. Fomento deportivo**
- 7. Servicio médico**
- 8. Seguro de vida**
- 9. Gastos de equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas**
- 10. Canasta básica**
- 11. Artículos de primera necesidad**
- 12. Comestibles**
- 13. Vivienda**
- 14. Renta para casa habitación**
- 15. Seguro de gastos médicos mayores**
- 16. Vales para comida, restaurante, gasolina y para ropa**
- 17. Gastos de transporte de personal**
- 18. Subsidios por incapacidad**
- 19. Becas educacionales para trabajadores y sus hijos**
- 20. Guarderías infantiles**
- 21. Artículos escolares**

2.1.2.3 FONDO DE AHORRO

El artículo 109, fracción VIII de la LISR, establece que los ingresos provenientes de fondos de ahorro se encuentran exentos para los trabajadores, siempre que se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II. Ahora bien, para hacer deducibles las aportaciones patronales al fondo del ahorro, se deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 42 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que establece lo siguiente:

- El plan relativo al fondo de ahorro deberá constar por escrito, es decir, que deberá haber estatutos que regulen la operación del fondo y se dará a conocer al personal dentro del primer mes en el se implante.
- Que el monto de las aportaciones no debe exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el SMG del D. F.
- Que el plan establezca que el trabajador puede retirar las aportaciones de que se trate, al término de la relación de trabajo o una vez por año, y
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores, y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal.

Es importante mencionar, que en el actual Reglamento de la Ley del ISR, no se establecen los citados requisitos de permanencia; por lo que obviamente se espera que a futuro se expida un nuevo Reglamento en donde se establezcan, los requisitos de permanencia. Mientras esto no suceda, no existe obligación de cumplir con mayores requisitos, que los que anteriormente se expusieron.

Aun cuando no lo establece el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que el dinero proveniente del fondo y formado por las aportaciones de la empresa así como del empleado; este se debe depositar en un banco, en cuenta de cheques a nombre del fondo, o bien, debe administrarse a través de fideicomiso (obviamente resulta mucho más ágil y económico) manejarlo por medio de una cuenta de cheques.

Para determinar la cantidad máxima a manejar, para hacer deducible el fondo de ahorro para la empresa, y éste derive un ingreso exento para trabajador, se deberá observar lo siguiente:

Salario Mínimo General	\$45.24
Por	
Factor mensual	30.4
Igual	
SMG elevado al mes	\$1,375.30
Por	
Veces del SMG tope	10
Igual	
Salario base máximo	\$13,752.96
Por	
% máximo de aportación	13%
Igual	
Monto máximo de aportación	\$1,787.88
Patronal mensual	

2.1.3 LÍMITES PARA LA DEDUCCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

De acuerdo con la fracción XII del artículo 31 de la Ley del ISR, puede haber planes diferentes para distintos grupos de trabajadores, como ya se indicó en el apartado de “Generalidad” de este estudio. No obstante la posibilidad de que se establezcan distintos planes, esto puede originar que en parte se limite la deducibilidad de las prestaciones de previsión social.

Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido en que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible.

En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el conciente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza.

En consecuencia, para determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social que se otorguen, toda empresa deberá realizar el siguiente procedimiento:

1. Distinguir dos grupos de trabajadores:
 - a) Los de confianza
 - b) Los demás.
2. Seleccionar dentro de los empleados de confianza dos subgrupos:
 - a) Los de salarios menores.
 - b) Los de salarios superiores.

Es importante observar que el Reglamento de la Ley del ISR no indica un procedimiento para determinar los salarios menores y superiores.

3. Determinar la proporción que represente la previsión social otorgada del salario para cada uno de los dos subgrupos de empleados de confianza:

Prestaciones de empleados de confianza de salarios menores

(/)

Total de salarios cuota diaria menores

(=)

Proporción de salarios menores para empleados de confianza

Prestaciones de empleados de confianza de salarios superiores

(/)

Total de salarios cuotas diaria superiores

(=)

Proporción de salarios superiores para empleados de confianza

4. Determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social de los empleados de confianza.
 - a) Si la proporción de salarios menores para empleados de confianza, es mayor que la proporción de salarios superiores para estos empleados, la totalidad de las prestaciones de previsión social será deducible.

- b) Si la proporción de salarios menores para empleados de confianza, es menor que la proporción de salarios superiores para estos empleados, la diferencia entre estas proporciones, no será deducible.

Si el contribuyente se encuentra en el supuesto del inciso b, tendrá que determinar el monto no deducible de las prestaciones de previsión social que se otorguen a los empleados de confianza de salarios superiores, de la siguiente forma:

Total de salarios cuota diaria superiores

(X)

Diferencia entre las proporciones

(=)

Prestaciones no deducibles de los empleados de confianza de salarios superiores.

5. Determinar la proporción que representa la previsión social otorgada, del sueldo de los demás trabajadores.

Prestaciones de los demás trabajadores

(/)

Total de sueldos cuota diaria de los demás trabajadores

(=)

Proporción de los demás trabajadores

6. Determinar la deducibilidad de las prestaciones de la previsión social de los empleados de confianza en relación con los demás trabajadores.

- a) Si la proporción de los demás trabajadores es mayor que la proporción de los empleados de confianza, la totalidad de las prestaciones de previsión social, será deducible.

- b) Si la proporción de los demás trabajadores es menor que la proporción de los empleados de confianza, la diferencia entre ambas proporciones, no será ----- deducible.

Si el contribuyente se encuentra en el supuesto del inciso b, tendrá que determinar el monto no deducible de las prestaciones de previsión social que se otorguen a los empleados de confianza, de la siguiente forma:

Total de salarios cuota diaria de empleados de confianza

(x)

Diferencia entre las proporciones

(=)

Prestaciones no deducibles de los empleados de confianza

Se concluye así que para no limitar la deducción de los gastos por previsión social se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- Los planes de previsión social para empleados de confianza no pueden contener beneficios mayores para salarios superiores.
- Los planes de previsión social para los demás trabajadores sí pueden contener beneficios mayores para salarios superiores.
- Los planes de previsión social para empleados de confianza no pueden contemplar prestaciones superiores a las que se otorguen a los demás trabajadores.
- Los planes de previsión social de los demás trabajadores sí pueden contemplar prestaciones superiores a las que se entreguen a los empleados de confianza.

2.2 EXENCIÓN DE LOS INGRESOS POR PREVISIÓN SOCIAL

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingresos no sujeto al pago de impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyentes, elevado al año, Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyentes, elevado al año.

Lo anterior no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido.

2.2.1 INGRESOS EXENTOS DE ACUERDO A LA LISR

Nos encontramos que en el artículo 109 de la Ley que se comenta, se contiene una lista de ingresos que no se considerarán como acumulables para efectos del impuesto sobre Producto del Trabajo. Por ejemplo, se excluyen de este gravamen al salario mínimo y las demás prestaciones que se otorguen sobre esta base; las jubilaciones, pensiones hasta determinado límite, etcétera. De tal manera que para poder identificar a los ingresos que están sujetos al impuesto, es necesario excluir, en primer lugar, los que están exceptuados de pago o los que no se consideran ingresos. A estos se reduce el presente análisis, de que si las prestaciones de previsión social que se proporcionan a los empleados son ingresos que deben excluirse de los ingresos.

Dentro de la lista de ingresos exentos a que hace referencia el artículo 109 de la Ley actual, cabe destacar los enunciados en el mencionado artículo y las fracciones siguientes, en el que textualmente se indica:

Artículo 109. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

FRACCIÓN II

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

FRACCIÓN III

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, en los casos de invalidez incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces al salario mínimo general del área geográfica del contribuyentes. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

FRACCIÓN IV

Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

FRACCIÓN V

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

FRACCIÓN VI

Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de **naturaleza análoga**, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo

Desde el punto de vista gramatical, la palabra “análogo” es lo relativo a analogía, la cual se define como: “Semejanza. Estudio de las Palabras”. (Diccionario ilustrado de la Lengua Española).

Por tal motivo, al utilizar el legislador en la fracción VI del citado artículo 109, el enunciado: “**y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga**”, es incuestionable que el marco jurídico relacionado con dichas prestaciones es ilimitado, de acuerdo a la semejanza que tengan con las inicialmente referidas en el propio dispositivo legal. En otras palabras, este término abre un campo importante para todos aquellos conceptos distintos que, por su relación de semejanza con los concretamente enunciados en el precepto, guarden la misma naturaleza jurídica de previsión social y por ende disfrutan del mismo tratamiento fiscal de exención de ingresos acumulables por parte de los empleados que los reciban.

MONTO DE LAS EXENCIONES

ENERO-DICIEMBRE DEL 2003

CONCEPTO	Zona "A" \$45.24	Zona "B" \$ 43.73	Zona "C" \$42.11
a) Horas Extras	226.25	218.65	210.55
b) Jubilaciones	407.16	393.57	378.99
c) Previsión social 109 VI			
Tope	115,588.20	111,730.15	107,591.05
d) Fondo de Ahorro	1,787.88	1,728.21	1,664.19
e) Pagos de retiro	4,071.60	3,935.70	3,789.90
f) Aguinaldo	1,357.20	1,311.90	1,263.30
g) Prima vacacional	678.60	655.95	631.65
h) PTU	678.60	655.95	631.65
i) Prima dominical	45.24	43.73	42.11

(a) Tope de 5 SMG por cada semana de servicio

(b) Tope de 9 SMG diarios.

(c) $IPSPS + PS\ 109-VI < 7\ SMGA$, la PS 109-VI está exenta en su totalidad

$IPSPS + PS\ 109-VI > 7\ SMGA$ y $IPSPS > 7\ SMPGA$, la PS 109-VI estará exenta hasta 1 SMGA

$IPSPS + PS\ 109-VI > 7\ SMGA$ y $IPSPS < 7\ SMGA$, la PS 109-VI exenta será la cantidad que sea mayor; 1 SMGA ó 7 SMGA-IPSPS

(d) $1.3\ SMG \times 30.4 =$ Importe mensual (Considerando prestación al tope máximo del 13%).

(e) 90 SMG por cada año de servicio del trabajador

(f) 30 SMG en un año de calendario

(g) 15 SMG en el año de servicios

(h) 15 SMG en un año de servicios

(i) 1 SMG por cada domingo que se labore

2.2.2 CASOS PRÁCTICOS DE PREVISIÓN SOCIAL

Caso 1

Nombre: Juan Perez

Cuota diaria \$45.24 SMG \$45.24

S. D. I. \$ 57.30

Incapacidad 0

Concepto	Ingresos totales	Exento	No objeto	Gravado
Salario	16512.60			16512.60
Aguinaldo	1357.20	1357.20		
Prima Vacacional	163.69	163.69		
Prima dominical	2182.50	2182.50		
Tiempo Extra	1473.19	736.59		736.59
P.T.U.	820	678.60		141.40
Fondo de ahorro	2546.43	2546.43		
Becas	2619	2619		
Vales/ despesa	6372.90	6372.90		
S. Incap. Patrón				
S.. Incap. IMSS				
Cuotas obrero IMSS	1018.57	1018.57		
Ropa de trabajo	2619		2619	
Serv. Comedor	4800		4800	
Viáticos	800	640		160
Premios asistencia	1958.79			1958.79
	44615.82	18243.94	7419	18952.89

Nota:

50 domingos laborados 2182.50

Caso 2

Nombre: Mario López

Cuota diaria \$55.00 SMG \$45.24

S. D. I. \$ 72.20

Incapacidad 0

Concepto	Ingresos totales	Exento	No objeto	Gravado
Salario	20075			20075
Aguinaldo	1650	1357.20		292.80
Prima Vacacional	206.25	206.25		
Prima dominical	2750	2182.50		567.50
Tiempo Extra	1856.25	928.13		928.13
P.T.U.	820	678.60		141.40
Fondo de ahorro	3208.56	3208.56		
Becas	3300	3300		
Vales/ despensa	6372.90	6372.90		
S. Incap. Patrón				
S.. Incap. IMSS				
Cuotas obrero IMSS	1283.43	1283.43		
Ropa de trabajo	3300		3300	
Serv. Comedor	4800		4800	
Viáticos	800	640		160
Premios asistencia	2468.13			2468.13
	52890.51	20086.01	8100	24704.50

Nota:

50 domingos laborados

2182.50

Caso 3

Nombre: Sonia Ramos

Cuota diaria \$385.00 SMG \$45.24

S. D. I. \$ 50.94

Incapacidad 0

Concepto	Ingresos totales	Exento	No objeto	Gravado
Salario	140525			140525
Aguinaldo	11550	1357.20		10192.80
Prima Vacacional	1443.75	1443.75		
Prima dominical	19250	2182.50		17067.50
Tiempo Extra	12993.75	6496.88		6496.88
P.T.U.	820	678.60		141.40
Fondo de ahorro	20711.92	20711.92		
Becas	23100	15932.25		7167.75
Vales/ despensa	6372.90			6372.90
S. Incap. Patrón				
S.. Incap. IMSS				
Cuotas obrero IMSS	8983.98	8983.98		
Ropa de trabajo	23100		23100	
Serv. Comedor	4800		4800	
Viáticos	800	640		160
Premios asistencia	17276.88			17276.88
	291728.17	58355.52	27900	205472.65

Nota:

La previsión social del artículo 109 fracción VI, sólo es exenta hasta un salario mínimo anual.

\$ 15932.25 Por lo que en este ejemplo todo el importe del vale despensa se considera gravado y parte de las becas.

La cifra máxima exenta en fondo de ahorro es el 1.3 veces el salario mínimo elevado al año \$ 21466.38

Los viáticos no comprobados se consideran gravados para el ISR

Sobre esta proyección de ingreso anual se sugiere aplicar el procedimiento de retención .

CAPÍTULO III

LEY DEL SEGURO SOCIAL Y NORMATIVIDAD ESTATAL

3.1 LEY DEL SEGURO SOCIAL

El Salario Base de Cotización (SBC) es el elemento más importante de todo el aspecto financiero del sistema del Seguro Social, ya que es el punto de partida para el cálculo de las cuotas obrero-patronales, reconocimiento de derechos y otorgamiento de las prestaciones en dinero.

Dada la gran diversidad de conceptos que hoy en día utilizan los patrones para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleados en materia salarial, ha sido necesario que el instituto proponga reformas a la Ley y expida criterios relacionados con la determinación del Salario diario Integrado, con la finalidad de normar algunas de las variantes que se puedan presentar en este sentido con motivo de una relación laboral.

En el artículo 27 de la LSS se establecen los conceptos que deben integrar al Salario Base de Cotización así como algunos casos de a los que no deben considerarse para estos efectos. La redacción de este artículo es un tanto desafortunada, en el sentido de que no deja muy en claro el criterio o reglas para determinar la integración (o no-integración) de algunos conceptos que los patrones otorgan a los trabajadores.

Decimos lo anterior, ya que esta situación ha provocado que el propio IMSS considere como integrable cualquier concepto que no sea de los que expresamente se enlistan en el citado artículo 27 como conceptos que no integran el salario, además de que ha establecido ciertos criterios que van completamente en contra del sentido general de dicha disposición, y que aplica en forma genérica.

Para el IMSS, debe integrarse cualquier cantidad que no siendo instrumento de trabajo, se entregue al trabajador de manera habitual, regular o periódica pero segura, por sus servicios, y que no sea de las que expresamente se señalan en el reformado artículo 27.

Al respecto la Ley establece lo siguiente: “...el Salario Base de Cotización se integra... y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios”, esto significa, que cualquier otra cantidad que se pague y que no sea como retribución a los servicios prestados no debe considerarse dentro del SBC.

El artículo 27 a la letra establece lo siguiente: “*Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos*”:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rijan en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de ahorro para el Retiro; y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Analizaremos algunos de estos elementos:

FONDO DE AHORRO. No integra si se constituye mediante depósitos semanales, quincenales o mensuales. Si se constituye de manera diversa o si el trabajador retira en más de dos veces al año, se integrara.

ALIMENTACIÓN Y LA HABITACIÓN ONEROSA. Estos conceptos no integrarán el SBC, cuando sean otorgados en forma onerosa, entendiéndose por onerosa, cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del SMGDF, es decir para que no integre el SBC debe costar al trabajador aproximadamente un importe diario del 20% del salario mínimo.

PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA. No integrarán el SBC los premios por puntualidad o asistencia en un límite para cada uno de estos conceptos de 10% del SBC; el excedente se integrara.

TIEMPO EXTRA. En lo términos en que está redactado el artículo 27 deberá integrarse el tiempo extraordinario cuando exceda de los límites previstos en la legislación laboral (3 horas diarios, 3 días a la semana).

El Salario Diario Integrado que se determine no debe exceder del equivalente a 25 veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal (SMGDF). Tratándose del seguro de IV y CV, el salario no podrá exceder de 17 veces el SMGDF.

3.1.1 CASOS ESPECIALES.

1. Propinas

- Las propinas que sean pactadas entre trabajador y patrón serán acumulables al salario base de cotización. Sin embargo aquellas propinas que o están pactadas y son entregadas directamente por los clientes a los empleados no serán acumulables al salario base de cotización, debido a que entre el cliente y el empleado no se da la relación de patrón-trabajador.

2. Cuotas del IMSS pagadas por el patrón

- Conforme al criterio del consejo Técnico del IMSS 1899/82 del 17 de noviembre de 1982 se determina que las cuotas al IMSS correspondientes a los trabajadores, que paga el patrón, no formaran parte del salario base de cotización.

3. Retribución por el trabajo en los días de descanso.

- Esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su día de descanso y por lo tanto no deberá ser entregada al salario base de cotización.

4. Salarios caídos

- El importe de los salarios que debe pagar un patrón, decretado por una autoridad laboral, forma parte del salario base de cotización.

5. Viáticos

- Los viáticos son las cantidades entregadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar una labor fuera del lugar de su residencia habitual, por lo cual no forman parte del salario en general.

6. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos

- Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal erogación no integrará el salario.

7. Bonos o premios de productividad

- Debido a que constituyen una retribución al trabajador por sus servicios. Si formaran parte del salario base de cotización.

8. Bonos o premios por antigüedad

- Son integrante de salario base cotización

9. Bonos o ayudas para transporte

- Este concepto no se integrara al salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por gasto específico sujeto a comprobación.

3.2 LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

3.2.1 GENERALIDADES

Es objeto del impuesto, la realización de pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado bajo la dirección o dependencia de un tercero dentro del territorio del estado.

La base del impuesto es el monto total de pagos que se efectúen bajo las condiciones establecidas.

Para efectos de este impuesto, se consideran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado los siguientes conceptos:

- Sueldos
- Vacaciones
- Comisiones (como sueldo)
- Tiempo extra
- Días de descanso

- Otros pagos por trabajo realizado
- Prima dominical
- Bono de producción
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Días festivos
- PTU

No quedan comprendidas dentro de las remuneraciones objeto de este impuesto, las prestaciones de PREVISIÓN SOCIAL como los vales de despensa, entre otras, las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ni las indemnizaciones por terminación de la relación laboral, fondo de ahorro.

El objeto del impuesto adicional para educación media y superior, son los propios impuestos y derechos estatales, siendo a una tasa del 15%.

3.2.2 BASE DE LOS IMPUESTOS

Son los pagos efectuados en el mes por los conceptos señalados anteriormente, aún cuando no excedan del salario mínimo.

La base del Impuesto Adicional será el Impuesto del 1.80% determinado en el mes.

ENTERO DE LOS IMPUESTOS.

El entero de los impuestos se efectuara en forma conjunta dentro del mes siguiente a más tardar el día 25, utilizando las formas autorizadas por la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado.

A N E X O

MODELO DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

BIEN PARA TODOS, S.A. DE C. V.

Los principales objetivos que se persiguen en el ámbito de las relaciones laborales y humanas son las siguientes:

- Contribuir al bienestar del personal y de sus familiares, favoreciéndoles para ello mediante prestaciones que les permitan mejorar su nivel de ingresos y fomentar una participación más activa como consecución de los objetivos sociales, proporcionando un mejor nivel de vida al trabajador y sus familiares.
 - Fortalecer las relaciones humanas dentro de la empresa.
 - Consolidar la integración del núcleo familiar de cada trabajador de la empresa, para que logre su máximo desarrollo laboral.

Basándonos en los puntos señalados anteriormente se constituye el presente Plan de Previsión Social para los trabajadores de “Bien para Todos, S.A. de C. V”.

ÍNDICE GENERAL

DE LOS OBJETIVOS, LA ADMINISTRACIÓN Y TERMINOLOGÍA DEL PLAN

Título I	Constitución del plan
Título II	De la iniciación de vigencia, publicación y reformas
Título III	De la terminología del plan
Título IV	Liquidación del plan
Título V	De la participación
Título VI	De la administración del plan
Título VII	Prestaciones de Previsión social

OTRAS DISPOSICIONES

OTRAS DISPOSICIONES

Título VIII	Modificaciones, interpretación y jurisdicción
--------------------	---

DE LOS OBJETIVOS, LA ADMINISTRACIÓN Y TERMINOLOGÍA DEL PLAN

TÍTULO I

CONSTITUCIÓN DEL PLAN

ARTÍCULO 1. Con el objetivo de darle a conocer a los trabajadores las prestaciones a las que tiene derecho y en cumplimiento a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en lo referente a Planes de Previsión Social al que en lo sucesivo se denominará Plan para todos los trabajadores de la Empresa.

ARTÍCULO 2. El Plan se constituye por el acuerdo la Empresa y sus Trabajadores, al amparo y en cumplimiento de las disposiciones en vigor de la Ley del impuesto Sobre la renta, su Reglamento, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicable al caso.

TÍTULO II

DE LA INICIACIÓN DE VIGENCIA, PUBLICACIÓN Y REFORMAS

ARTÍCULO 3. La vigencia del Plan inicia a partir del 1º. De enero del 2004.

ARTÍCULO 4. El Plan deberá ser dado a conocer a todos los trabajadores de la empresa dentro de los treinta días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

ARTÍCULO 5. Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentran prestando sus servicios a la empresa.

ARTÍCULO 6. Cualquier reforma que sufra el Plan, será dado a conocer a todos los interesados, dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

TÍTULO III

DE LA TERMINOLOGÍA DEL PLAN

ARTÍCULO 7. Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que se emplee tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquello que este más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

a) PATRÓN o EMPRESA: La Sociedad denominada Bien para Todos, S. A. De C. V. con domicilio en Av. Nayarit # 1526, en la ciudad de Mexicali, B. C. Y constituida de acuerdo con las Leyes mexicanas, según consta en la escritura pública número 4102 (cuatro mil ciento dos), de fecha 28 de febrero de 2003, otorgada ante la fé pública del Lic. Armando Alfaro Zavala.

b) TRABAJADOR O EMPLEADO: Toda persona física que preste servicios personales subordinados al Patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

c) BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES: Al cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, los menores de edad que vivan en el mismo domicilio del trabajador y dependen económicamente de él, de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

d) PLAN: El Plan de Previsión Social constituido conforme al título pendiente y con fundamento en estos estatutos.

c) PLAN E PRESTACIONES MÚLTIPLES Y DE PREVISIÓN SOCIAL: Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el Trabajador o sus beneficiarios, en los términos, condiciones y plazos que se establecen en este Plan y en sus Reglamentos Operativos.

f) PARTICIPANTES: Todo Trabajador del patrón que se inscriba en el Plan.

g) SUELDOS O SALARIO: El ingreso nominal ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el Trabajador a la fecha en que se inscriba como Participante del Plan, así como los aumentos futuros al ingreso nominal ordinario que el patrón otorgue, ya sea de manera general o por méritos.

h) EJERCICIO SOCIAL: La vigencia del Plan es un período cierto que comprenderá, regularmente, del 1º. De enero al 31 de diciembre de cada año.

i) SECTOR APLICABLE: El presente Plan le será aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, como consecuencia de una relación laboral.

j) ELEGIBILIDAD: Son elegibles para participar en el Plan todos los trabajadores de la Empresa a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

TÍTULO IV

LIQUIDACIÓN DEL PLAN

ARTÍCULO 8. El Plan se dará por terminado solamente en caso de la sociedad entre en liquidación.

ARTÍCULO 9º. En caso de llegar a la liquidación parcial o total, se nombrará él o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados procederán a efectuar la liquidación parcial o total de los beneficios del Plan efectuados por esta acción, a los trabajadores o a sus beneficiarios. En todo caso se dará a los liquidadores el tiempo necesario para llevar a cabo dicha liquidación, sin que, esta exceda de seis meses.

TÍTULO V

DE LA PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 10. Sólo podrán ser Participantes de los beneficios del presente Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

- a) Ser Trabajador o Beneficiario del Trabajador de la Empresa.
- b) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.
- c) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el Plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.
- d) Cumplan todos los requisitos que para cada una de las prestaciones se requiera.

ARTÍCULO 11. Los participantes del Plan podrán ser considerados como participantes activos o participantes inactivos.

El Participante Activo será aquel participante que labore en la empresa en forma interrumpida. Se considerará como participante Activo dentro del Plan, y por lo tanto mantendrá sus derechos y obligaciones dentro del mismo, al trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Los que trabajan.
- b) Solicite permiso con goce de sueldo.
- c) Se encuentre incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social ya sea por enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo. En este caso el participante será considerado como Activo, hasta que la incapacidad sea declarada como permanente por el Instituto Mexicano del Seguro social y.
- d) Los que se encuentren en su período de vacaciones.

El participante inactivo será aquel Participante que no labore en la Empresa en forma continua. El trabajador que se encuentre en la situación anterior, se considerará como participante inactivo del plan, y por lo tanto, ni el trabajador ni sus beneficiarios, tendrán derecho a los beneficios, pero si tendrán todas las obligaciones establecidas en el mismo.

Son supuestos de inactividad los siguientes:

- a) Cualquier ausencia injustificada
- b) Cualquier permiso sin goce de sueldo y,
- c) Suspensiones.

TÍTULO VI

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

ARTÍCULO 12. La administración y operación general del Plan, así como la de sus beneficios, vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones a cargo de los participantes y de la expedición de reglamentos que tiendan a mejorar y apoyar su funcionamiento, estará a cargo de un grupo de trabajadores de la empresa, al que se denominará Comité Técnico, el cual esta formado por cinco miembros

ARTÍCULO 13. El comité Técnico (en lo sucesivo denominado como el Comité) quedará integrado de la siguiente manera, pudiéndose nombrar suplentes, si así se requeriría, para los casos de ausencia o enfermedad de alguno de sus titulares:

Presidente: _____

Secretario: _____

Vocal "A": _____

Vocal "B": _____

Vocal "C": _____

Los miembros del Comité podrán ser reelecto o sustituidos según las circunstancias.

ARTÍCULO 14. El Personal que integre el Comité será designado por la Empresa. En su oportunidad, dicha designación será dada a conocer a todos los trabajadores, por la propia empresa.

El Comité también hará lo conducente con los trabajadores que se incorporen posteriormente al Plan.

ARTÍCULO 15. Anualmente el Comité podrá solicitar que efectué una auditoria a las operaciones del Plan, por auditores independientes, para certificar los resultados obtenidos.

DE LAS PRESTACIONES DEL PLAN

TÍTULO VII

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 16. La empresa de conformidad con sus políticas internas otorga las siguientes prestaciones de previsión social.

- a) Cupón de despensa semanal
- b) Compensación por área de trabajo
- c) Becas educacionales
- d) Eventos sociales, culturales y deportivos

ARTÍCULO 17. CUPÓN DE DESPENSA SEMANAL: Los cupones de despensa se pagaran semanalmente vía nómina mientras subsista la relación laboral, mismo que será equivalente a 80 pesos.

ARTÍCULO 18. COMPENSACIÓN POR ÁREA DE TRABAJO: Aquellos trabajadores que laboren en áreas de trabajo donde están expuestos y sometidos a un riesgo sensiblemente mayor que el resto del personal gozarán de una ayuda económica consistente en 130 pesos por cada semana de servicios, los cuales se entregarán en forma proporcional a los días efectivamente laborados en dicho período.

ARTÍCULO 19. BECAS EDUCACIONALES: Uno de los objetivos empresariales de Bien para Todos, S.A. es incrementar el nivel educativo de sus trabajadores que deseen superarse personal y profesionalmente sobre todo considerando que las demanda de conocer el idioma inglés en la región fronteriza es de vital importancia, es por ello que a todo el personal indirecto que tenga una antigüedad superior a un año, se le apoyará en el pago de un 50% de la cuota de cursos de inglés, con la condición de que éste entregue a la empresa comprobante que reúna los requisitos para ser deducibles de impuestos.

Todo el personal directo contará con el apoyo de la empresa para recibir clase del INEA.

ARTÍCULO 20. EVENTOS SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVOS: Con el objeto de fomentar la convivencia y el deporte con los trabajadores de la empresa y sus familiares, Bien para Todos, S.A. de C. V. cuenta dentro de sus instalaciones con áreas deportivas para poder practicar el deporte que los trabajadores prefieran, asimismo con la finalidad de promover la superación personal y profesional, la empresa organizará platicas gratuitas donde se tratan temas de interés general absorbiendo la totalidad de los costos.

Asimismo la empresa organizará eventos sociales y culturales con la frecuencia y en las ocasiones que considere pertinente, al igual que en el punto anterior, esta será quien absorba los gastos necesarios para llevar a cabo este tipo de convivios.

Para poder permitir el ingreso de los trabajadores a los lugares donde se llevasen a cabo los convivios, estos deberán identificarse con la credencial que la empresa le extienda.

OTRAS DISPOSICIONES DEL PLAN

TÍTULO VIII

MODIFICACIONES, INTERPRETACIÓN Y JURISDICCION

ARTÍCULO 21. El Plan podrá ser reformado, previa consulta con los representantes de la empresa cuando sea necesario para su mejor funcionamiento. Para que estas modificaciones sean válidas será necesario el voto por lo menos tres de los miembros del Comité.

ARTÍCULO 22. Este plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estando en vigor.

ARTÍCULO 23. Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan, ambas partes acuerdan que:

a) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentran en vigor en la república Mexicana en la fecha en que se expidan.

b) Todas las cuestiones que se susciten sobre el particular se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de Mexicali, B. C., que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando las partes a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

Habiendo sido leído el presente instrumento y estando los presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de Mexicali, B. C, el día 1º. De enero de 2004.

BIEN PARA TODOS, S.A. C. V.

EL REPRESENTATE DE
LOS TRABAJADORES

CONCLUSIONES

PRIMERA. Al cuestionar el futuro del régimen de la previsión social, estamos tratando de averiguar cual será el giro que nuestra legislación le dará a ésta eficaz herramienta, que permite al patrón disminuir el costo fiscal de las remuneraciones, que fortalece e incrementa el ingreso neto del trabajador; mejorando, por una parte, las relaciones obrero-patronales, y soportando cabalmente las necesidades elementales que tiene todo trabajador en su vida cotidiana.

La previsión social así, cada vez se vuelve mas importante debido a la disminución del poder adquisitivo de nuestra moneda y el apoyo que representa para la clase trabajadora.

SEGUNDO. Al analizar a la previsión social, podemos determinar la orientación régimen de este instrumento social, de los siguientes términos:

El futuro de su legislación depende del uso que en materia de planeación fiscal se le dé. Es decir, que si se otorgan las prestaciones para cumplir con sus propósitos, con el interés de elevar la calidad de vida de los trabajadores, las autoridades no deben intentar imponer mas requisitos o limitaciones adicionales que para la exención de los ingresos del empleado.

Actualmente se considera en la Ley del Impuesto sobre la Renta, por lo que en conclusión consideramos que no sólo este régimen de privilegio debe mantenerse; sino además debe ser mas tolerante, en cuanto a su mecanismo y operación. Es especial porque existen posibilidades de que las prestaciones de carácter social se vean incrementadas para los trabajadores de nivel de ingresos bajos, con objeto de cumplir con su premisa primordial de darle más a quien más lo necesita.

TERCERA. El criterio con que la Previsión Social se define, proporciona a los contribuyentes una amplia gama de conceptos, que pueden incluirse en los planes de Previsión Social sin afectar las contribuciones que los trabajadores cubren.

Hay que considerar que la exención o deducibilidad de las partidas de Previsión Social, son interdependientes porque la ley considera que para ser exentas, tienen que ser a su vez, deducibles.

En este caso lo que los contribuyentes deben hacer, es conocer e informarse acerca de lo que es la Previsión Social y la gran cantidad de partidas que pueden incluirse en un plan, así como de su tratamiento fiscal.

CUARTA. Es recomendable evitar que la Previsión Social sea pagada en efectivo, pues pudiera presumirse como contraprestación, a la cual se le calcula el impuesto correspondiente. Es aconsejable que se de en especie, o se cubra la cuota, cooperación o pago directamente con la institución, con la que se tenga el acuerdo para recibir la Previsión Social.

Si se desea aumentar los beneficios a los trabajadores sin que al patrón le cueste un gasto adicional, es aconsejable que se sustente en las partidas de Previsión Social, que contribuyan al desarrollo del trabajador, pero no a aumentar la carga impositiva.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

- Baena Guillermina. Instrumentos de Investigación. Editores Mexicanos Unidos, Edición 2002.
- Diccionario Básico Esfinge. Editorial Esfinge. Primera Edición. México 2002.
- Diccionario de Contadores. Kohler Eric L. Editorial Limusa. Undécima reimpresión. México 2002.
- Diccionario de Sinónimos. Editores Mexicanos Unidos, Sexta edición. México 2001.
- García Ramón - Pelayo Gross. Diccionario Enciclopedia Ilustrado Larousse. Novena Edición. México 1997.
- Laboral. Revista Periódica. Editorial Laboral. Numero 127 2003.
- Lechuga Santillán, Efraín. Fisco nominas. Ediciones fiscales ISEF. Décima sexta edición. México 2000.
- Ledesma Villar, Luis Carlos. Administración de Planes sobre Previsión social. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. Tercera edición. México, Abril 2003.
- Martínez Gutiérrez Javier. Análisis de las Deducciones Autorizadas. Ediciones Fiscales ISEF. Séptima edición. México 2003.
- Nuevo Consultorio Fiscal. Revista periódica. Editada por la Facultad de Contaduría Administración -UNAM. Julio 2003.
- Práctica fiscal laboral y legal empresarial. Revista periódica. Editorial Tax. Editores unidos México 2002.
- Reyes Altamirano Rigoberto. Diccionario de términos fiscales. Editorial Tax. México 1998.

NORMATIVIDAD

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Fiscal de la Federación.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Ley de Infonavit

